

Coaching i mentoring

Coaching and mentoring

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok IV/ Semestr VII
Poziom kształcenia	Jednolite studia magisterskie
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	16	3	Egzamin	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	16			
Praca własna studenta	15	29			
Ogółem	45	75			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów z teoretycznymi i praktycznymi zastosowaniami coachingu w miejscu pracy.
2.	Poinformować studentów o różnicach między coachingiem, doradztwem, konsultingiem i mentoringiem; różnych szkołach myślenia psychologicznego i ich wpływie na coaching.
3.	Pomóc studentom rozszerzyć ich osobisty zakres umiejętności interpersonalnych i lepiej zrozumieć kluczowe kompetencje dobrego coacha.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student jest świadomy, w jaki sposób czynniki indywidualne, takie jak osobowość, kultura i style uczenia się, wpływają na proces coachingu.	PS_WG06_Mgr PS_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student jest zaznajomiony z różnymi modelami coachingu (np. GROW, CLEAR) i teoriami psychologicznymi (np. poznawczo-behawioralna, humanistyczna), które informują o technikach coachingu.	PS_WG06_Mgr PS_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna podstawowe kompetencje wymagane do skutecznego coachingu, zgodnie z definicją organizacji zawodowych (np. ICF) i rozumie standardy etyczne i obowiązki coacha.	PS_WG10_Mgr PS_WK04_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu interpretacji).

UMIĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi skutecznie stosować różne modele coachingowe, aby pomóc klientom w wyznaczaniu i osiąganiu celów osobistych i zawodowych.	PS_UW06_Mgr PS_UW07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu interpretacji, rozwiązywania problemów).
U2	Student potrafi budować relacje z klientami, budować zaufanie i pielęgnować wspierające i zorientowane na rozwój relacje coachingowe.	PS_UW06_Mgr PS_UW07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów).
U3	Student potrafi modyfikować techniki coachingowe w oparciu o unikalne potrzeby, style uczenia się i cechy osobowości każdego klienta.	PS_UW06_Mgr PS_UW07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów	Metody weryfikacji efektów uczenia się

		kierunkowych	
K1	Student jest gotowy do współpracy z klientami, sponsorami i innymi interesariuszami, biorąc pod uwagę ich potrzeby i oczekiwania w procesie coachingu.	PS_KO03_Mgr PS_KR01_Mgr PS_KR05_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K2	Student jest gotowy do pracy w różnych środowiskach coachingowych (np. jeden na jeden, grupa, organizacja) i dostosowując się do różnych typów klientów i kontekstów.	PS_KO03_Mgr PS_KR01_Mgr PS_KR05_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotowy do refleksji nad własną praktyką coachingową, rozpoznawania obszarów wymagających poprawy i ciągłego rozwijania swoich umiejętności coachingowych w trakcie całej kariery.	PS_KO03_Mgr PS_KR01_Mgr PS_KR05_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Moduł 1: Historia i zasady coachingu. Początki coachingu i jego ewolucja. Zrozumienie kluczowych zasad, które leżą u podstaw skutecznych praktyk coachingowych. Wpływy historyczne kształtujące współczesny coaching.	3	2
2.	Moduł 2: Definicje, modele i perspektywy psychologiczne. Definicja coachingu i odróżnianie go od pokrewnych dziedzin, takich jak mentoring i doradztwo. Kluczowe modele coachingowe (np. GROW, CLEAR i inne). Zrozumienie psychologicznych podstaw coachingu, w tym podejść poznawczo-behawioralnych, humanistycznych i psychologii pozytywnej.	3	2
3.	Moduł 3: Kompetencje coachingowe i Model Personal Coachingu (PCM). Podstawowe kompetencje Międzynarodowej Federacji Coachingu (ICF). Opracowanie Modelu Personal Coachingu (PCM) dostosowanego do indywidualnych filozofii coachingowych. Rola samoświadomości i adaptacyjności w coachingu.	3	2
4.	Moduł 4: Usługi coachingowe, procesy i perspektywy interesariuszy. Przegląd usług coachingowych w biznesie, przywództwie i rozwoju osobistym. Zrozumienie perspektyw klientów, sponsorów i interesariuszy. Jak projektować umowy coachingowe i zarządzać oczekiwaniami.	3	1
5.	Moduł 5: Etyka, profesjonalizm i odpowiedzialność w coachingu. Standardy i ramy etyczne (np. Kodeks etyki ICF). Profesjonalizm i obowiązki coacha. Studium przypadku dylematów etycznych w coachingu.	3	1
6.	Moduł 6: Umiejętności coachingowe, relacje i wyznaczanie celów. Rozwijanie podstawowych umiejętności coachingowych: aktywnego słuchania, zadawania pytań i budowania relacji. Nawiązywanie produktywnych relacji coach-klient. Techniki wyznaczania celów zgodne z kryteriami SMART i wartościami klienta.	3	2
7.	Moduł 7: Ocena, informacja zwrotna i rozwój coachingu. Korzystanie z ocen w celu identyfikacji mocnych i słabych stron klienta oraz obszarów rozwoju. Udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej i śledzenie postępów. Omówienie narzędzi do ciągłego rozwoju, takich jak informacja zwrotna 360 stopni.	3	2
8.	Moduł 8: Dialog, narracje i różnice indywidualne w coachingu. Dialog i opowiadanie historii jako potężne narzędzia coachingowe. Dostosowywanie podejść coachingowych do indywidualnych różnic, w tym osobowości, kultury i stylów uczenia się.	3	1
9.	Moduł 9: Coaching dla liderów i coaching wewnętrzny kontra zewnętrzny. Skupienie się na coachingu dla rozwoju przywództwa i wzrostu organizacyjnego. Porównanie i zestawienie coachingu wewnętrznego (wewnętrznego) z coachingiem zewnętrznym (zewnętrznym).	3	2
10.	Moduł 10: Coaching partnerski, umowy i praktyki zamykania. Zadania praktyczne, w tym ćwiczenia coachingowe grupowe i parowe. Jak skutecznie zawierać umowy coachingowe, zapewniając trwałość wyników. Podsumowanie spostrzeżeń z kursu i opracowanie osobistego planu działania dla rozwoju zawodowego.	3	1
Razem		30	16

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Wykład
Egzamin pisemny	100
Razem	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	8	15
2.	Przygotowanie do egzaminu	7	14
Razem		15	29

Literatura obowiązkowa

1.	Cox. E. (2023). The complete handbook of coaching. Sage Publishing.	
2.	Passmore, J., & Evans-Krimme, R. (2021). The Future of Coaching: A Conceptual Framework for the Coaching Sector From Personal Craft to Scientific Process and the Implications for Practice and Research. <i>Frontiers in Psychology</i> , 12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715228	
3.	van Zyl, L. E., Roll, L. C., Stander, M. W., & Richter, S. (2020). Positive Psychological Coaching Definitions and Models: A Systematic Literature Review. <i>Frontiers in Psychology</i> , 11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00793	

Literatura uzupełniająca

1.	Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy. <i>Frontiers in Psychology</i> , 12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293
2.	Graen, G., Canedo, J. C., & Grace, M. (2020). Team coaching can enhance psychological safety and drive organizational effectiveness. <i>Organizational Dynamics</i> , 49(2), 100697. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.01.003
3.	

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	